



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA SURABAYA**

*The Effect Of Motivation To Work On The Effectiveness Of Employees at PT.  
Handal Yesindo Sejahtera Surabaya*

**SKRIPSI**

Oleh

**Ilham Taufik Akbar  
NIM 120910202069**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA SURABAYA**

*The Effect Of Motivation To Work On The Effectiveness Of Employees at PT.  
Handal Yesindo Sejahtera Surabaya*

**SKRIPSI**

Oleh

**Ilham Taufik Akbar  
NIM 120910202069**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing II : Drs. Rudy Eko P, M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

### PERSEMBAHAN

1. Ibunda tercinta Esti Handayani dan ayahanda tercinta Loly Limpar yang telah mendukung setiap mimpi saya dan memberikan saya doa yang tak terhingga.
2. Ibunda kedua saya yang tercinta Rini Ratnawati dan ayahanda kedua saya yang tercinta Teguh Siswanto yang telah mendukung setiap mimpi saya dan memberikan saya doa yang tak terhingga.
3. Kedua kakak saya Riswan Jati Prabowo dan Irfa Maghfira Salsabila yang selalu memberi dukungan.
4. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memeberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
5. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember

**MOTO**

*Hambatan Tidak Bisa Menghentikan Anda, Masalah Tidak Bisa Menghentikan Anda, Orang Lain Tidak Bisa Menghentikan Anda, Hanya Anda Yang Bisa Menghentikan Anda.*<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Jeffrey Gitomer, "200 Kata-Kata Bijak Dari Tokoh Dunia" diakses dari <https://www.tipspengembangandiri.com/>, pada tanggal 03 Agustus 2017 pukul 19.00

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ilham Taufik Akbar

NIM : 120910202069

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya”** adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 03 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Ilham Taufik Akbar

120910202069

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA SURABAYA**

Oleh

**Ilham Taufik Akbar**

**120910202069**

**Pembimbing :**

**Dosen Pembimbing 1 : Drs. Sutrisno, M.Si**

**Dosen Pembimbing 2 : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si**

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya;** Ilham Taufik Akbar, 120910202069; 90 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

PT. Handal Yesindo Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak pada sistem kelistrikan dan otomasi di Indonesia sejak tahun 2001, terletak di JL. Raya Kutisari 8A Surabaya. Perusahaan ini merupakan distributor resmi untuk beberapa merek diseluruh dunia dalam industri dan listrik, seperti *panasonic servo, shimpo planetary gear box, weintek touch screen*. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sekitar 30 karyawan yang masing-masing dipimpin oleh kepala divisi yang dipilih oleh pimpinan perusahaan. Perusahaan ini memproduksi *panel control* untuk *packaging machine* yaitu alat atau sistem yang digunakan sebagai “otak” oleh perusahaan yang memesan untuk menjalankan kegiatan operasional mereka. Sehingga, PT. Handal Yesindo Sejahtera memproduksi *panel control* dengan jumlah dan spesifikasi sesuai pesanan. PT. Handal Yesindo Sejahtera memiliki prinsip akan melakukan yang terbaik untuk melayani setiap pelanggan dengan sempurna, oleh karena itu perusahaan menggunakan tenaga terlatih untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas dengan tujuan memberikan kesempurnaan kepada pelanggan dan akan menguntungkan terhadap kedua belah pihak. Hal tersebut tentu akan dapat terwujud apabila semua bagian yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan dapat berkerja sama untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan model analisis data regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y=0,738+0,231X$ . dari persamaan ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Diperoleh t table sebesar 1.697 sedangkan t hitung sebesar 8.141 dengan kata lain t hitung lebih besar dari t table ( $8.141>1.697$ ) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,703 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## PRAKATA

Puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP selaku Ketua Program Studi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Drs. Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Gunawan Setiawan, selaku Direktur Utama PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya, Bu Nurul, selaku bagian Seketaris dan Bagian Administrasi PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 03 Agustus 2017

Penulis



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pegertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Pengertian Efektivitas Kerja .....	11
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	12
2.2.2 Tujuan Efektivitas Kerja .....	13
2.2.3 Manfaat Efektivitas Kerja .....	13
2.2.4 Indikator Efektivitas Kerja.....	14

2.3	Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.3.1	Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	15
2.3.2	Tujuan Motivasi Kerja .....	18
2.3.3	Teori-teori Motivasi Kerja .....	18
2.3.4	Prinsip-prinsip dalam Memotivasi Kerja .....	21
2.3.5	Indikator Motivasi Kerja .....	21
2.4	Hubungan Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja .....	22
2.5	Penelitian Terdahulu .....	22
2.6	Kerangka Konseptual .....	24
2.7	Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	26
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.2.1	Tempat Penelitian .....	26
3.2.2	Waktu Penelitian .....	26
3.3	Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1	Populasi .....	27
3.3.2	Sampel .....	27
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	27
3.5	Data dan Sumber Data .....	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7	Skala Pengukuran .....	31
3.8	Metode Transformasi Data .....	33
3.9	Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.9.1	Uji Validitas .....	33
3.9.2	Uji Reliabilitas .....	33
3.10	Analisis Data .....	34
3.10.1	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	34
3.10.2	Asumsi Klasik .....	34
3.10.3	Pengujian Hipotesis .....	35
3.10.4	Uji $R^2$ .....	36

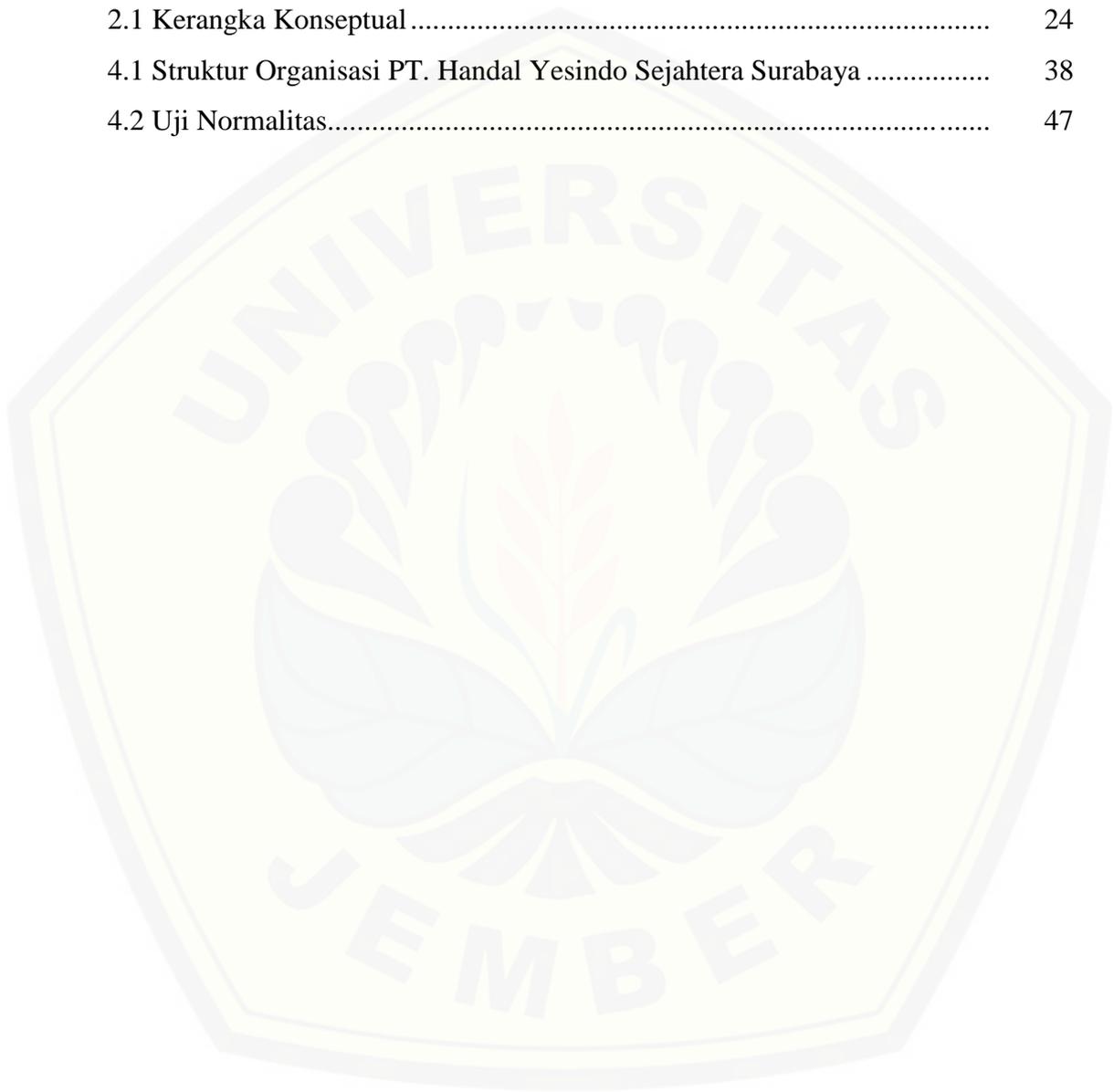
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	38
4.1.4 Tugas dan Fungsi Masing-masing bagian.....	38
4.2 Karakteristik Responden.....	40
4.3 Uji Coba Instrumen.....	43
4.3.1 Uji Validitas .....	43
4.3.2 Uji Realibilitas Instrumen .....	44
4.4 Analisis Data.....	45
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	45
4.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	46
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	46
4.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5 Pembahasan .....	48
<b>BAB 5. PENUTUP</b> .....	50
5.1 Kesimpulan .....	50
5.2 Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	52
<b>LAMPIRAN</b> .....	54

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Data Jumlah Produksi <i>Control Panel</i> PT. Handal Yesindo Sejahtera.....	2
2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	23
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	28
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	42
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
4.5 Hasil Uji Validitas.....	43
4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	45
4.8 Hasil Uji t .....	46
4.9 Hasil Koefisien determinasi .....	46

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	24
4.1 Struktur Organisasi PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya .....	38
4.2 Uji Normalitas.....	47



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran Kuisisioner Penelitian .....	54
Lampiran Rekapitulasi Data Responden .....	60
Lampiran Distribusi Jawaban Responden .....	62
Lampiran Uji Validitas .....	72
Lampiran Realibitas .....	83
Lampiran Analisis Regresi Linier Sederhana .....	84
Uji Asumsi Klasik .....	85
Lampiran Tabel R .....	87
Lampiran Tabel T .....	88
Lampiran Surat Pengantar Dari Lembaga Penelitian .....	89
Lampiran Surat Selesai Penelitian .....	90

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia didalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu didalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan serta pengaruh aktifitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi.

Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Karena disebabkan pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi di mana seorang pegawai itu bekerja, sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada penumbuhan motivasi guna meningkatkan efektivitas kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting karena tidak dapat dipisahkan dari instansi pemerintahan ataupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset didalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, kreatifitas dan semangat yang turut mewujudkan organisasi. Pimpinan didalam organisasi tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini karyawan atau pegawai. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di PT. Handal Yasindo Sejahtera yang merupakan perusahaan yang bergerak pada sistem kelistikan dan otomasi di Indonesia sejak tahun 2001, terletak di JL. Raya Kutisari 8A Surabaya. Perusahaan ini merupakan distributor resmi untuk beberapa merek diseluruh dunia dalam industri dan listrik,

seperti *panasonic servo*, *shimpo planetary gear box*, *weintek touch screen*. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sekitar 30 karyawan yang masing-masing dipimpin oleh kepala divisi yang dipilih oleh pimpinan perusahaan.

PT. Handal Yesindo Sejahtera menggunakan sistem pembagian kerja semua bagian tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda namun, tetap pada satu tujuan yang sama yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan ini memproduksi salah satunya adalah *control panel* untuk *packaging machine* yaitu alat atau sistem yang digunakan sebagai “otak” oleh perusahaan yang memesan untuk menjalankan kegiatan operasional mereka, sehingga PT. Handal Yesindo Sejahtera memproduksi *control panel* dengan jumlah dan spesifikasi sesuai pesanan. PT. Handal Yesindo Sejahtera memiliki prinsip akan melakukan yang terbaik untuk melayani setiap pelanggan dengan sempurna, oleh karena itu perusahaan menggunakan tenaga terlatih untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas dengan tujuan memberikan kesempurnaan kepada pelanggan dan akan menguntungkan terhadap kedua belah pihak. Hal tersebut tentu akan dapat terwujud apabila semua bagian yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan dapat berkerja sama untuk mencapai tujuan.

Organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. PT. Handal Yesindo Sejahtera dapat memproduksi *control panel* untuk mesin *packing* dalam kurun waktu lima tahun terakhir dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi *Control Panel* PT. Handal Yesindo Sejahtera

No	Tahun	<i>Panasonic Servo</i>	<i>Shimpo Planetary Gear Box</i>	<i>Weintek Touch Screen</i>	<i>Controller</i>	Jumlah
1.	2011	20	25	15	11	71 Unit
2.	2012	25	30	23	20	98 Unit
3.	2013	30	21	23	30	104 Unit
4.	2014	15	20	17	15	67 Unit
5.	2015	11	15	6	10	42 Unit

Sumber: PT. Handal Yesindo Sejahtera (2016)

PT. Handal Yesindo Sejahtera selalu mempunyai target dalam membuat pesanan, target perusahaan dalam menerima pesanan *control panel* untuk mesin *packing* adalah 40 pesanan setiap tahun nya. Namun, PT. Handal Yesindo Sejahtera selalu menerima pesanan melampaui target seperti pada tahun 2011 dapat membuat *control panel* sesuai pesanan sejumlah 71 unit, pada tahun 2012 sejumlah 98 unit, tahun 2013 sejumlah 104 unit, pada tahun 2014 berjumlah 67 unit dan paling sedikit pada tahun 2015 sejumlah 42 unit *control panel*. Tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Handal Yesindo Sejahtera setaip tahun selalu memproduksi *control panel* yang merupakan bukti kepercayaan mitra perusahaan terhadap kinerja dan kualitas produk yang dihasilkan. Hal tersebut merupakan pencapaian perusahaan dengan kerja keras semua sumber daya manusia perusahaan.

*Control panel* untuk mesin *packaging* adalah panel yang berisi komponen atau *spare parts electric* antara lain *panasonic servo*, *shimpo planetary gear box*, *weintek touch screen*, dan *controller* yang akan menggerakkan mekanik mesin *packaging* agar dapat bekerja secara otomatis.

PT. Handal Yesindo Sejahtera membutuhkan paling lama sekitar dua bulan untuk dapat menyelesaikan satu *control panel* yang sesuai dengan pesanan mitra perusahaan. Karyawan pada PT. Handal Yesindo Sejahtera selalu berusaha berkerja dengan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin agar pesanan *control panel* dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Secara umum, efektivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu sesuatu pekerjaan dikatakan efektif jika sesuatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi konsep tingkat efektivitas kerja menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber yang ada.

Efektivitas kerja meliputi kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manusia memiliki kemampuan yang terbatas dalam segala hal oleh karena itu diperlukannya kerja sama dengan orang lain. Dalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaannya, jika kemampuan menyesuaikan diri dapat berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan dalam bekerja merupakan sikap dalam menyukai pekerjaannya yang dapat membuat seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan tanggung jawab. Setiap perusahaan memiliki seseorang yang berprestasi di bidang pekerjaannya. Seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu serta mampu menunjukkan hasil yang baik terhadap atasan nya di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan efektivitas kerja pegawai dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141).

Motivasi merupakan suatu dorongan dari kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan dan diinginkan nya tersebut. Untuk itu sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan nya sesuai dengan bidang nya masing-masing, sehingga karyawan dapat bekerja dengan harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai mau bekerja secara ikhlas dan tujuan organisasi dapat tercapai.

PT. Handal Yesindo Sejahtera memiliki target bagi seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Karyawan dituntut secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu bertanggung jawab atas

hasil pekerjaan tersebut. Karyawan harus mampu menyesuaikan diri didalam perusahaan serta mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan di PT. Handal Yesindo Sejahtera memiliki hasil yang baik dan memuaskan. Menurut pimpinan perusahaan semua karyawan memiliki prestasi yang membanggakan karena dapat memenuhi target perusahaan dengan baik serta setiap karyawan mampu menunjukkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaannya tersebut dapat selesai tepat waktu.

Dalam memotivasi karyawan pimpinan perusahaan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras serta mampu beradaptasi dengan baik di perusahaan dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Oleh sebab itu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan efektif sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya ?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai kontribusi dalam pengambilan kebijakan pimpinan dalam mengatur efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja.

#### **b. Bagi Akademisi**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang terkait pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan.

#### **c. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan serta teori-teori yang didapat selama dibangku kuliah tentang pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapang.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan mengkhayal, kemampuan berpikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi wawasan ke masa depan, ketrampilan dan keahlian. Kemampuan itu sangat tinggi nilainya, jika dikongkritkan menjadi kegiatan bisnis yang kompetitif, sebagai kemampuan yang tidak dimiliki oleh semua manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. (Sofyandi, 2009:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Potensi tersebut merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Simamora (dalam Sutrisno 2009:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Hasibuan (dalam Hartantik

2014:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007:21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi kebutuhan primernya serta berpendoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*integratation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau berkerja sama

sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpendoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang NO.12 Tahun 1964.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam (Sutrisno 2009:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## 2.2 Pengertian Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya*.

Efektivitas adalah suatu kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu : “*Effective*” yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Menurut Harbani Pasolong (2007:4), efektifitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) efektifitas kerja terdiri dari kata efektifitas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Efektivitas menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Sumanth (dalam Darsono & Siswandoko, Tjatjuk.2011:196) menjelaskan bahwa efektifitas adalah seberapa baik tujuan yang dapat dicapai, merupakan prestasi yang dicapai dibandingkan dengan yang mungkin dicapai, dengan tetap mempertahankan mutu.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu. Semakin cepat tugas itu diselesaikan tepat waktu semakin efektif pula efektifitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya bila semakin lama menunda tugas pekerjaan tersebut maka semakin jauh juga pekerjaan tersebut dikatakan efektif dan dapat memberikan dampak yang negatif bagi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja

Efektivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan salah satunya adalah:

Menurut Ronald Reilly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

#### a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

#### b. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

#### c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

#### d. Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### e. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

#### f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

#### g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

#### h. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

### 2.2.2 Tujuan Efektivitas kerja

Tujuan efektivitas kerja bagi karyawan dan perusahaan adalah:

- a. Dapat mencapai tujuan: suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
- b. Ketepatan waktu: suatu kegiatan dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.
- d. Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan.

Efektivitas kerja memiliki arti penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dapat dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dikatakan efektif.

### 2.2.3 Manfaat Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

- b. Karyawan yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Membangun komunikasi yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- d. Setiap karyawan memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 2.2.4 Indikator Efektivitas kerja

Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) menjelaskan bahwa indikator mengukur efektivitas kerja meliputi:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dalam keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain. Setiap orang yang masuk organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri dapat berjalan dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai.

- b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

- c. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki.

### 2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu fungsi dari MSDM. Menurut Uno (2010:70) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam dan luar

diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Siagian dalam (Sutrisno 2009:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisas maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Sedangkan Handoko (dalam Hartatik 2014:161) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan tenaga penggerak atau tenaga pendorong suatu individu untuk melakukan kegiatan semaksimal mungkin agar keinginan individu dapat tercapai dan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan nya.

### 2.3.1 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### a. Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

##### 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  - d) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### 2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan menurut Hasibuan dalam (Hartatik 2014:162) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.3.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi menurut Sutrisno (2009:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

#### a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

##### 1) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

##### 2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

### 3) Teori motivasi prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

### 4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b) Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

b. Teori motivasi proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno 2011:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

1) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Berdasarkan beberapa teori motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Karena itu keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara persyaratan pekerjaan tersebut dengan motivasi yang dibawa

oleh pegawai bersangkutan. Jadi motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai dalam bekerja dan antusias.

#### 2.3.4 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Hartatik 2014:167), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja. Yaitu:

- a. Prinsip partisipasi yakni para karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi yakni pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
- c. Prinsip pendelegasian wewenang yakni pemimpin memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- d. Prinsip memberi perhatian yakni pemimpin akan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga akan memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.
- e. Prinsip pengakuan adil bawahan yakni pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai adil dalam pencapaian tugas.

#### 2.3.5 Indikator Motivasi

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi kerja oleh Sutrisno (2009:116) ialah:

- a. Motivasi Kerja :
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - 5) Keinginan untuk berkuasa
  - 6) Kondisi lingkungan kerja
  - 7) Kompensasi yang memadai
  - 8) Supervisi yang baik
  - 9) Adanya jaminan pekerjaan
  - 10) Status dan tanggung jawab
  - 11) Peraturan yang fleksibel

## **2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas kerja**

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya. Penting bagi seorang pimpinan untuk mengetahui apa sebenarnya motivasi pegawainya dalam mencapai kepuasan, apa bakat dan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki, harapan pegawai pada masa depan pekerjaannya dan bagaimana cara merangsang pegawai untuk bekerja sama dalam pencapaian sasaran organisasi, Sutrisno (2009:100) .

Dengan adanya motivasi yang diberikan, organisasi akan dapat meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga tercapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi diharapkan tercapainya pula tujuan individu para anggota organisasi tersebut. Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan dan efektivitas kerja. Seorang pegawai akan mau dan termotivasi untuk meningkatkan efektivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai pula.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Kajian mengenai hasil penelitian yang lalu merupakan aspek penting guna menjadi pembanding dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga membantu penelitian sekarang mengembangkan aspek-aspek penelitian sebelumnya untuk diteliti kembali. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
a	b	c	d	e
NiLuh Bakti Mesha Putri, Kusdi Raharjo, Muhammad Faizal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	Independen : Motivasi dan Disiplin Dependen: Efektivitas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 40,271 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai Ftabel 3,126 sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk uji parsial, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
Agustina (2014)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Dwimitra Palma Lestari Samarinda	Independen : Motivasi Dependen: Produktivitas	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan penelitian ini adalah $Y = 2.376 + 0,469 X$ Hasil uji korelasi ditemukan nilai korelasi antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara motivasi dengan produktivitas kerja. Nilai korelasi (R) sebesar 0,469 atau sebesar 46,9% artinya terdapat hubungan yang lemah antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ), variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 9,2% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 90,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

a	b	c	d	e
Poniman (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintang	Independen : Motivasi Dependen: Efektivitas	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan dari data yang diolah dapat diketahui nilai hasil perhitungan r hitung mendapatkan angka 0,122. Hal ini menunjukkan nilai tersebut termasuk kedalam kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y.
Ilham Taufik A. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Pada PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya	Independen : motivasi kerja Dependen: Efektivitas	Analisis Regresi Sederhana	Tahap Penelitian

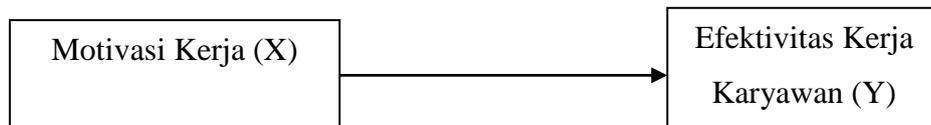
Sumber: data diolah dari jurnal Ni Luh Bakti Meshia Putri, Kusdi Raharjo *et al* (2013); Agustina (2014); Poniman (2015)

### 2.6 Kerangka Konseptual

Prasetyo dan Jannah dalam (Novitasari, 2016:25) menyatakan bahwa model analisis merupakan gambaran sederhana hubungan diantara variabel. Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan. Model analisis dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 2.1

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:134) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif. Mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan model hipotesis yang telah dijelaskan dan diuraikan maka hipotesis penelitian ini adalah:

(Ha) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

(Ho) : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3. 1 Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Punaji Setyosari (2010:80) metode deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisis kebenarannya berdasar pada data yang diperoleh.

### **3. 2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA, SURABAYA yang beralamat di Jl. Raya Kutisari 8A Surabaya. Alasan penulis memilih PT. Handal Yesindo Sejahtera sebagai tempat penelitian adalah: PT. Handal Yesindo Sejahtera memberikan motivasi-motivasi kerja kepada karyawannya sebagai langkah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan pertimbangan waktu pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak diserahkannya surat izin penelitian pada tanggal 7 April 2017 – 7 Juni 2017 PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA, SURABAYA.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA, SURABAYA dengan jumlah 30 karyawan (Tanpa Komisaris dan Direktur Utama).

#### 3.3.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono 2015:149) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena populasi kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden (Tanpa Komisaris dan Direktur Utama) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 responden.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2015:39). Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian dari pemahaman tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa operasional variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini jelas. Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Motivasi (X)

Menurut Siagian (dalam Sutrisno 2009:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisas maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Dalam

penelitian ini menurut Menurut Sutrisno (2009:116) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

a. Motivasi Kerja:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa
- 6) Kondisi lingkungan kerja
- 7) Kompensasi yang memadai
- 8) Supervisi yang baik
- 9) Adanya jaminan pekerjaan
- 10) Status dan tanggung jawab
- 11) Peraturan yang fleksibel

Efektivitas (Y)

Sumanth (dalam Darsono & Siswandoko, Tjatjuk.2011:196) menjelaskan bahwa efektifitas adalah seberapa baik tujuan yang dapat dicapai, merupakan prestasi yang dicapai dibandingkan dengan yang mungkin dicapai, dengan tetap mempertahankan mutu. Adapun indikator yang digunakan menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) menjelaskan bahwa indikator mengukur efektivitas kerja karyawan meliputi:

- 1) Kemampuan menyesuaikan diri
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Prestasi kerja

Tabel 3.2 Definisi Operasional variabel

No	Variabel	Indikator	Item
a	b	c	d
1	Motivasi Kerja (X)	a. Keinginan untuk dapat hidup	1) Memperoleh kompensasi yang memadai. 2) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
		b. Keinginan untuk dapat memiliki	1) Keinginan untuk mendapatkan materi untuk memenuhi kebutuhan 2) Keinginan untuk meningkatkan status sosial

No	Variabel	Indikator	Item
a	b	c	d
	Motivasi Kerja (X)	a. Kondisi lingkungan kerja	1) Kondisi di lingkungan kerja yang kondusif 2) Fasilitas di dalam perusahaan sudah memadai
		b. Kompensasi yang memadai	1) Pemberian gaji yang sesuai dengan UMR 2) Mendapatkan bonus atas hasil yang dikerjakan
		c. Supervisi yang baik	1) Memberikan arahan yang baik terhadap karyawan 2) Mampu membimbing karyawan dengan baik
		d. Adanya jaminan pekerjaan	1) Jaminan mendapatkan promosi jabatan 2) Jaminan mendapatkan kesempatan mengembangkan diri
		e. Status dan tanggung jawab	1) Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu 2) Mampu mengambil keputusan yang baik
		c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan	1) Mendapatkan reward dalam bekerja 2) Pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja 3) Mendapatkan status sosial yang lebih tinggi
		d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan	1) Mendapatkan penghargaan terhadap prestasi yang di raih dalam bekerja 2) Hubungan antar karyawan yang harmonis dan kompak 3) Pemimpin yang adil dan bijaksana 4) Perusahaan dihargai oleh masyarakat
		e. Keinginan untuk berkuasa	1) Memiliki keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi (promosi jabatan)

yang lebih tinggi

		f. Peraturan yang fleksibel	1) Mampu mengikuti kejelasan peraturan yang berlaku di perusahaan 2) Mampu mengikuti pemahaman yang ada
2	Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan menyesuaikan diri	1) Mampu bekerja sama didalam tim 2) Mampu beradaptasi di dalam perusahaan
		b. Kepuasan kerja	1) Memiliki perasaan puas setiap menyelesaikan tugas secara tepat waktu 2) Mencintai pekerjaannya
		c. Prestasi kerja	1) Memiliki pengalaman di pekerjaannya 2) Mampu menunjukkan keahlian yang dimiliki dalam bidangnya

Sumber : Sutrisno, Suparyadi, dan diolah peneliti (2016)

### 3.5 Data dan Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian. Data sangat berperan penting dalam pelaksanaan penelitian, pemecahan suatu permasalahan dalam penelitian sangat tergantung dari keakuratan data yang diperoleh demikian pula pembuktian suatu hipotesis sangat tergantung oleh validitas data yang dikumpulkan (Bungin, 2014:129). Menurut (Sugiyono, 2015:223) sumber data dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau orang lain.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Studi kepustakaan

Adalah metode penelitian yang dilakukan dengan membaca literatur-literatur atau buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Djarwanto PS, 2010:64).

b. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam (Sugiyono, 2015:224).

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, (2015:230).

### 3. 7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala linkert. Menurut Sugiyono (2015:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan. Menurut Siregar (2013:25) skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

Contoh pernyataan untuk jawaban “setuju”

Pernyataan positif

- |  |    |
|--|----|
| 1. Sangat Benar (SB) dan yang sederajat        | :4 |
| 2. Benar (B) dan yang sederajat                | :3 |
| 3. Tidak Benar (TB) dan yang sederajat         | :2 |
| 4. Sangat Tidak Benar (STB) dan yang sederajat | :1 |

#### Pernyataan negatif

1. Sangat Benar (SB) dan yang sederajat :1
2. Benar (B) dan yang sederajat :2
3. Tidak Benar (TB) dan yang sederajat :3
4. Sangat Tidak Benar (STB) dan yang sederajat :4

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Benar : diberi skor 4
2. Benar : diberi skor 3
3. Tidak Benar : diberi skor 2
4. Sangat Tidak Benar : diberi skor 1

Memodifikasi skala Likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 2015:20):

1. Kategori ditengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersediannya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah sesuai atau tidak sesuai.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah sesuai atau tidak sesuai. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang didapat dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju dan tidak setuju / positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

### 3.8 Metode Transformasi Data

Menurut Riduwan dan Kuncoro dalam (Sarjono dan Julianita, 2011:12) mentransformasikan data ordinal ke data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval, jenis data dalam penelitian ini adalah data ordinal, sehingga data tersebut dapat diubah menjadi interval dengan cara mengubah data ordinal menjadi data interval melalui *Method of successive interval* (MSI). MSI merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari data ordinal menjadi data interval.

### 3.9 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Priyatno, 2008: 16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dapat dikatakan valid.

Menurut Tika (2006: 65), kriteria validitas untuk setiap item adalah jika  $r > 0,30$  berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka instrument tersebut dapat dikatakan valid.

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika  $r$  hitung yang merupakan nilai dari *Correlated Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid (Ghozali, 2006; 45). Teknik pengolahan data menggunakan program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 21

#### 3.9.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument

tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Uji Realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006:42). Teknik pengolahan data menggunakan program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 21*

### 3.10 Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2012:127) analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi kerja (X) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : nilai variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan

a : harga Y, bila X = 0 (harga konstan)

b : koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X : nilai variabel independen (bebas), yaitu pelatihan kerja

#### 3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah parameter yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas.

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali,

2006 : 17). Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residunya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.10.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

#### a. Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X (Motivasi Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Efektivitas karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho ditolak dan Ha diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (motivasi kerja berpengaruh Terhadap efektivitas kerja PT. Handal Yesindo Sejahtera).

Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT. Handal Yesindo Sejahtera).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Ho ditolak dan Ha diterima apabila signifikansi  $0,000 < 0,05$  (motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT. Handal Yesindo Sejahtera).
- 2) Ho diterima dan Ha ditolak apabila signifikansi  $0,000 > 0,05$  (motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT. Handal Yesindo Sejahtera).

#### 3.10.4 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Menurut Priyatno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable dependen. Nilai  $r^2$  ( koefisien determinasi ) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai  $r^2 = 1$  berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika  $r^2 = 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya telah merasakan adanya motivasi kerja yang diberikan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya dengan baik. Mengapa motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera berpengaruh positif dikarenakan semua karyawan di perusahaan tersebut telah merasakan dampak adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja serta dapat meningkatkan efektivitas kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja memiliki nilai positif, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Begitu juga sebaliknya, jika variabel motivasi kerja memiliki nilai negatif, maka akan menurunkan efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

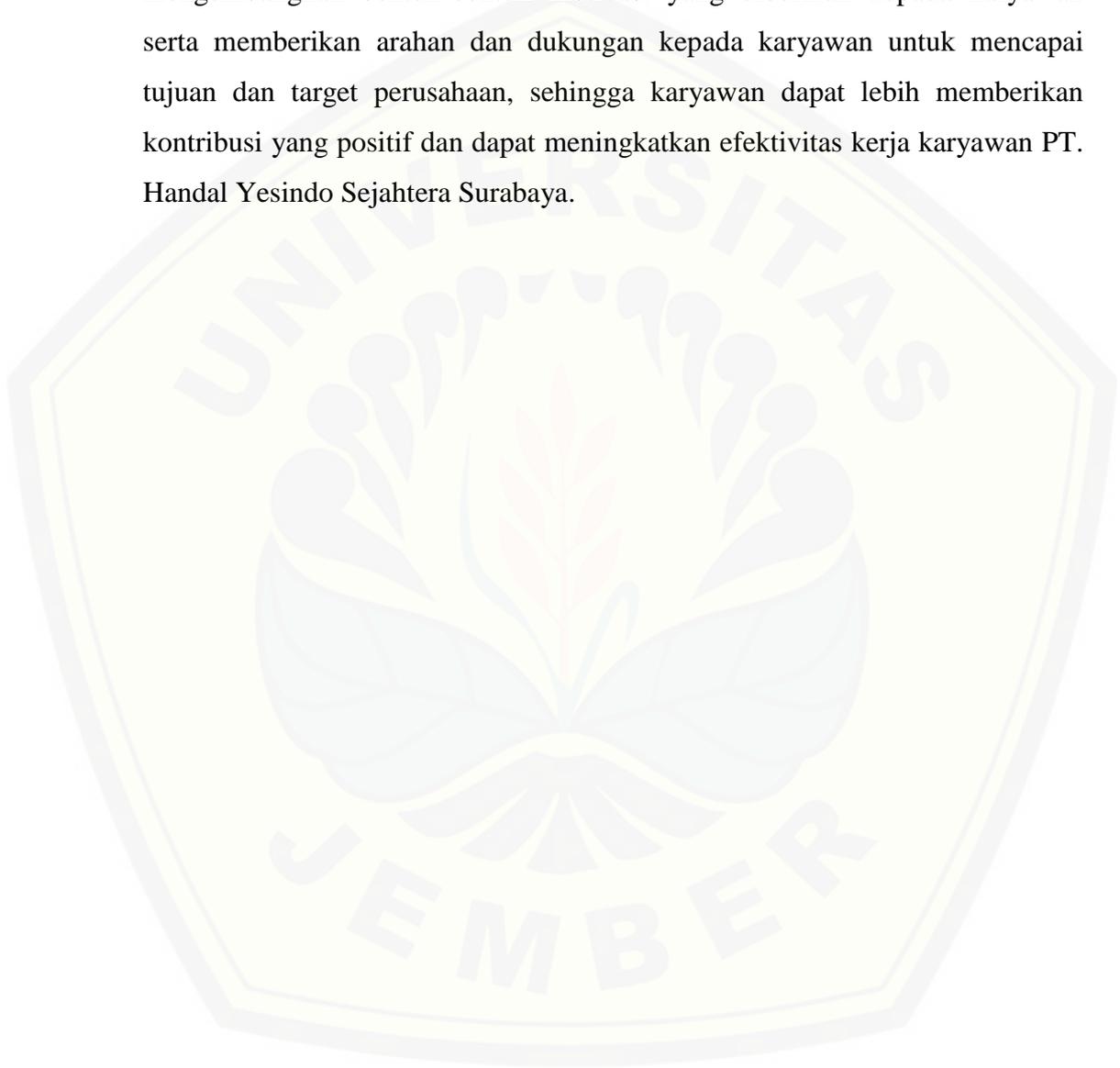
### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya maka saran yang bisa di sampaikan

1. PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya hendaknya terus memberikan dan meningkatkan motivasi-motivasi pada karyawan agar para karyawan selalu bekerja dengan memiliki tujuan yang jelas serta mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Selain itu, pimpinan agar selalu memotivasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tetap memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan. serta khusus bagi

karyawan harus selalu bekerja dengan rasa memiliki tanggung jawab agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar dapat memajukan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

2. PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya ialah supaya terus memberikan dan mengembangkan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan serta memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih memberikan kontribusi yang positif dan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Dwimitra Palma Lestari Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. vol.2 No.3. 2014. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Darsono, Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Djarwanto, P. S. 2010. *Metode Penelitian, Cetakan Pertama Edisi Pertama*. Jogjakarta: BPFU UGM.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Riset*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Hartantik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ni Luh Bakti, M. P. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.6 No.2. 2013. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Novitasari, L. 2016. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

- O'reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Pabundu, Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Poniman. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol.22. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Haji Tanjung Pinang.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Jogjakarta: CV Andi Offset.
- Punaji Setyosari. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana.
- Sarjono, Julianita. W. 2011. *SPSS Vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Shofiyon. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan kedua puluh dua*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamrdia Grup.
- Tudhaningsih, Resi, 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. *Jurnal pengembangan Humaniora* Vol.11 No.1 April 2011. Politeknik Negeri Semarang.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- <http://www.google.com/> pengertian control panel. Diakses pada tanggal 09 Desember 2016.

**Lampiran : Kuesioner Penelitian**

Jember,

Kepada Yth

Bapak/ibu karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya

Di Tempat

Perihal : Pengisian Kuesioner

Saya adalah mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat skripsi guna menyelesaikan program strata 1 (S1). Adapun judul saya adalah “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Karyawan pada PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya sebagai peneliti dengan hormat kepada saudara untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dengan pertanyaan dan keadaan yang sebenar-benarnya. Semua data yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan skripsi, kerahasiaan kuesioner sangat dijamin dan dijaga oleh peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ilham Taufik Akbar  
NIM 120910202069

**A. IDENTITAS DIRI**

Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)

Umur : .....tahun

Jenis Kelamin :a.Laki-laki

b. Perempuan

Pendidikan : a.SMA

b. Tamat Diploma 1

c. Tamat Diploma 2

d. Tamat Diploma 3

e. Tamat Strata 1

Lama masa kerja :.....tahun

**Petunjuk Pengisian Kuesioner Penelitian****B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon Bapak/Ibu untuk mengisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam kurun waktu 1 tahun terakhir.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang sesuai Bapak/Ibu alami.
3. Keterangan dari pernyataan  
SB : Sangat Benar  
B : Benar  
TB : Tidak Benar  
STB : Sangat Tidak Benar

## 1. VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Selama bekerja disini saya mendapatkan kompensasi yang sesuai				
2	Lingkungan pekerjaan ditempat saya memberikan rasa aman				
3	Lingkungan pekerjaan ditempat saya memberikan rasa nyaman				
4	Keinginan kebutuhan hidup saya terpenuhi selama bekerja diperusahaan ini				
5	Saya bekeinginan untuk meningkatkan status sosial saya				
6	Saya mendapatkan bonus setiap menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaan saya				
8	Saya berkeinginan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi				
9	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan saya				
10	Rekan kerja dalam perusahaan menciptakan suasana harmonis				
11	Pemimpin bersifat adil terhadap semua karyawan				
12	Saya termotivasi bekerja dalam perusahaan ini				

## VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
13	Saya berkeinginan untuk mendapatkan promosi jabatan				
14	Suasana dalam bekerja yang kondusif				
15	Perusahaan memiliki fasilitas yang memadai				
16	Gaji yang saya terima dalam perusahaan sesuai dengan UMR				
17	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan				
18	Pemimpin perusahaan selalu memberikan arahan terhadap karyawan nya				
19	Pemimpin perusahaan mampu membimbing karyawan nya				
20	Perusahaan memberikan jaminan promosi jabatan kepada saya				
21	Perusahaan memberikan kesempatan saya dalam mengembangkan diri dalam pekerjaan				
22	Saya memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
23	Berani mengambil keputusan dalam pekerjaan yang saya kerjakan				
24	Saya dapat mematuhi peraturan yang diterapkan dalam perusahaan				
25	Saya dapat memahami peraturan yang berlaku di dalam perusahaan				

## 2. VARIABEL EFEKTIVITAS KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Saya bersedia dibantu oleh rekan kerja untuk kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Fasilitas yang tersedia dapat membantu saya dalam bekerja				
3	Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya sangat senang bekerja di bidang saya				
5	Saya memiliki pengalaman bekerja dibidang yang saya jalani				
6	Saya memiliki keahlian di bidang pekerjaan yang saya kerjakan				



# Digital Repository Universitas Jember

x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1.23	x1.24	x1.25	x1	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	91	3	3	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	4	4	4	4	4	97	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	3	3	3	3	4	82	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	3	4	4	94	3	4	4	4	4	23
3	2	3	3	3	3	3	3	3	74	3	3	3	3	3	18
4	2	3	3	4	3	4	4	4	89	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	4	3	76	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	3	3	4	81	4	4	3	3	3	20
3	3	3	2	3	3	3	3	3	70	3	2	3	3	2	15
2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	4	74	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	3	4	4	3	3	20
2	3	3	3	4	3	4	3	3	86	4	4	4	3	3	21
2	3	3	3	4	3	3	4	4	83	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	4	4	4	4	4	88	3	4	4	3	3	20
2	3	3	3	4	4	3	4	3	85	4	4	4	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	3	3	73	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3	3	3	3	2	16
3	4	3	2	4	4	4	4	3	87	3	4	3	3	3	19
2	4	3	2	3	4	4	4	3	78	4	3	4	3	2	18
3	3	3	2	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	2	16
4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	4	4	3	89	3	4	4	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	2	3	3	3	3	17
3	2	3	2	4	3	4	4	4	87	4	4	4	3	3	21
2	2	3	2	3	3	3	3	3	71	3	3	3	3	3	18

**Lampiran 3**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11  
x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1.18 x1.19 x1.20 x1.21 x1.22 x1.23  
x1.24 x1.25 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

		Statistics						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics						
		x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics						
		x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics			
		x1.22	x1.23	x1.24	x1.25
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0

**x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	53.3	53.3	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	60.0	60.0	60.0
	4	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	18	60.0	60.0	63.3
	4	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	14	46.7	46.7	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	53.3	53.3	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	56.7	56.7	56.7
	4	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	76.7	76.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	17	56.7	56.7	63.3
	4	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	19	63.3	63.3	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	60.0	60.0	60.0
	4	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	56.7	56.7	56.7
	4	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	17	56.7	56.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	36.7	36.7	36.7
	3	16	53.3	53.3	90.0
	4	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	83.3	83.3	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	17	56.7	56.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	18	60.0	60.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x1.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	23.3	23.3	23.3
	3	18	60.0	60.0	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	56.7	56.7	56.7
	4	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	76.7	76.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	53.3	53.3	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	17	56.7	56.7	60.0
	4	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 /ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	18	60.0	60.0	63.3
	4	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	14	46.7	46.7	53.3

	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	53.3	53.3	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	76.7	76.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	22	73.3	73.3	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	21	70.0	70.0	83.3

4	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	





	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.011	.000	.000		.008	.009	.001	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	.118	.116	.354	.098	.284	.432 <sup>*</sup>	.472 <sup>**</sup>	1	.256	.512 <sup>**</sup>	.230	.354
	Sig. (2-tailed)	.534	.542	.055	.607	.129	.017	.008		.173	.004	.221	.055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.9	Pearson Correlation	.028	.205	.395 <sup>*</sup>	.318	.782 <sup>**</sup>	.433 <sup>*</sup>	.471 <sup>**</sup>	.256	1	.171	.254	.511 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.881	.277	.031	.087	.000	.017	.009	.173		.367	.176	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	.583 <sup>**</sup>	.200	.612 <sup>**</sup>	.155	.355	.535 <sup>**</sup>	.572 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.171	1	.524 <sup>**</sup>	.442 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.288	.000	.413	.055	.002	.001	.004	.367		.003	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.11	Pearson Correlation	.662 <sup>**</sup>	.169	.518 <sup>**</sup>	.068	.415 <sup>*</sup>	.390 <sup>*</sup>	.508 <sup>**</sup>	.230	.254	.524 <sup>**</sup>	1	.405 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.371	.003	.720	.023	.033	.004	.221	.176	.003		.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.12	Pearson Correlation	.442 <sup>*</sup>	.600 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>	.873 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>	.354	.511 <sup>**</sup>	.442 <sup>*</sup>	.405 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.055	.004	.014	.026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.13	Pearson Correlation	-.042	.200	.272	.155	.218	.367 <sup>*</sup>	.404 <sup>*</sup>	.906 <sup>**</sup>	.313	.375 <sup>*</sup>	.110	.272
	Sig. (2-tailed)	.827	.288	.146	.413	.247	.046	.027	.000	.092	.041	.562	.146
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.14	Pearson Correlation	.572 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>	.459 <sup>*</sup>	.639 <sup>**</sup>	.935 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.472 <sup>**</sup>	.471 <sup>**</sup>	.572 <sup>**</sup>	.508 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.008	.009	.001	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.15	Pearson Correlation	.355	.156	.373 <sup>*</sup>	.440 <sup>*</sup>	.631 <sup>**</sup>	.359	.365 <sup>*</sup>	-.028	.407 <sup>*</sup>	.482 <sup>**</sup>	.333	.373 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.411	.043	.015	.000	.051	.047	.883	.026	.007	.072	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.16	Pearson Correlation	.079	.184	.454 <sup>*</sup>	.559 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.397 <sup>*</sup>	.478 <sup>**</sup>	.359	.398 <sup>*</sup>	.344	.374 <sup>*</sup>	.563 <sup>**</sup>









x1.2 5	Pearson Correlation	.122	.398*	.708**	.478**	.354	.430*	.096	.274	.362*	.398*	.062	.228
	Sig. (2-tailed)	.521	.029	.000	.008	.055	.018	.612	.142	.049	.029	.743	.225
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1	Pearson Correlation	.505**	.895**	.616**	.674**	.607**	.526**	.485**	.741**	.514**	.895**	.551**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.003	.007	.000	.004	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x1.25	x1
x1.1	Pearson Correlation	.274	.564**
	Sig. (2-tailed)	.142	.001
	N	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.228	.525**
	Sig. (2-tailed)	.225	.003
	N	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.324	.849**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000
	N	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.492**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002
	N	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.659**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.350	.817**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000
	N	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.398*	.895**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000
	N	30	30
x1.8	Pearson Correlation	.062	.551**

	Sig. (2-tailed)	.743	.002
	N	30	30
x1.9	Pearson Correlation	.489**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002
	N	30	30
x1.10	Pearson Correlation	.274	.741**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000
	N	30	30
x1.11	Pearson Correlation	.165	.565**
	Sig. (2-tailed)	.384	.001
	N	30	30
x1.12	Pearson Correlation	.448*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000
	N	30	30
x1.13	Pearson Correlation	.122	.505**
	Sig. (2-tailed)	.521	.004
	N	30	30
x1.14	Pearson Correlation	.398*	.895**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000
	N	30	30
x1.15	Pearson Correlation	.708**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
x1.16	Pearson Correlation	.478**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000
	N	30	30
x1.17	Pearson Correlation	.354	.607**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000
	N	30	30
x1.18	Pearson Correlation	.430*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.018	.003
	N	30	30
x1.19	Pearson Correlation	.096	.485**
	Sig. (2-tailed)	.612	.007

	N	30	30
x1.20	Pearson Correlation	.274	.741**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000
	N	30	30
x1.21	Pearson Correlation	.362*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.049	.004
	N	30	30
x1.22	Pearson Correlation	.398*	.895**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000
	N	30	30
x1.23	Pearson Correlation	.062	.551**
	Sig. (2-tailed)	.743	.002
	N	30	30
x1.24	Pearson Correlation	.228	.809**
	Sig. (2-tailed)	.225	.000
	N	30	30
x1.25	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
x1	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1 /PRINT=TWOTAIL  
NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations				
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5
y1.1	Pearson Correlation	1	.507**	.539**	.244	.120
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.193	.527
	N	30	30	30	30	30
y1.2	Pearson Correlation	.507**	1	.700**	.284	.423*
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.129	.020
	N	30	30	30	30	30
y1.3	Pearson Correlation	.539**	.700**	1	.432*	.388*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.017	.034
	N	30	30	30	30	30
y1.4	Pearson Correlation	.244	.284	.432*	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.193	.129	.017		.000
	N	30	30	30	30	30
y1.5	Pearson Correlation	.120	.423*	.388*	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.527	.020	.034	.000	
	N	30	30	30	30	30
y1.6	Pearson Correlation	.189	.459*	.432*	.687**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.317	.011	.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
y1	Pearson Correlation	.593**	.781**	.786**	.700**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		y1.6	y1
y1.1	Pearson Correlation	.189	.593**
	Sig. (2-tailed)	.317	.001
	N	30	30
y1.2	Pearson Correlation	.459*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000
	N	30	30
y1.3	Pearson Correlation	.432*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000
	N	30	30
y1.4	Pearson Correlation	.687**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
y1.5	Pearson Correlation	.945**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
y1.6	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
y1	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 5**  
**Uji Realibitas**

```
RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10
x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1.18 x1.19 x1.20 x1.21 x1.22 x1.23
x1.24 x1.25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

```
RELIABILITY /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.835	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Lampiran 6**  
**Uji Regresi Sederhana**

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x1.

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.692	1.317

a. Predictors: (Constant), x1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.914	1	114.914	66.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	48.552	28	1.734		
	Total	163.467	29			

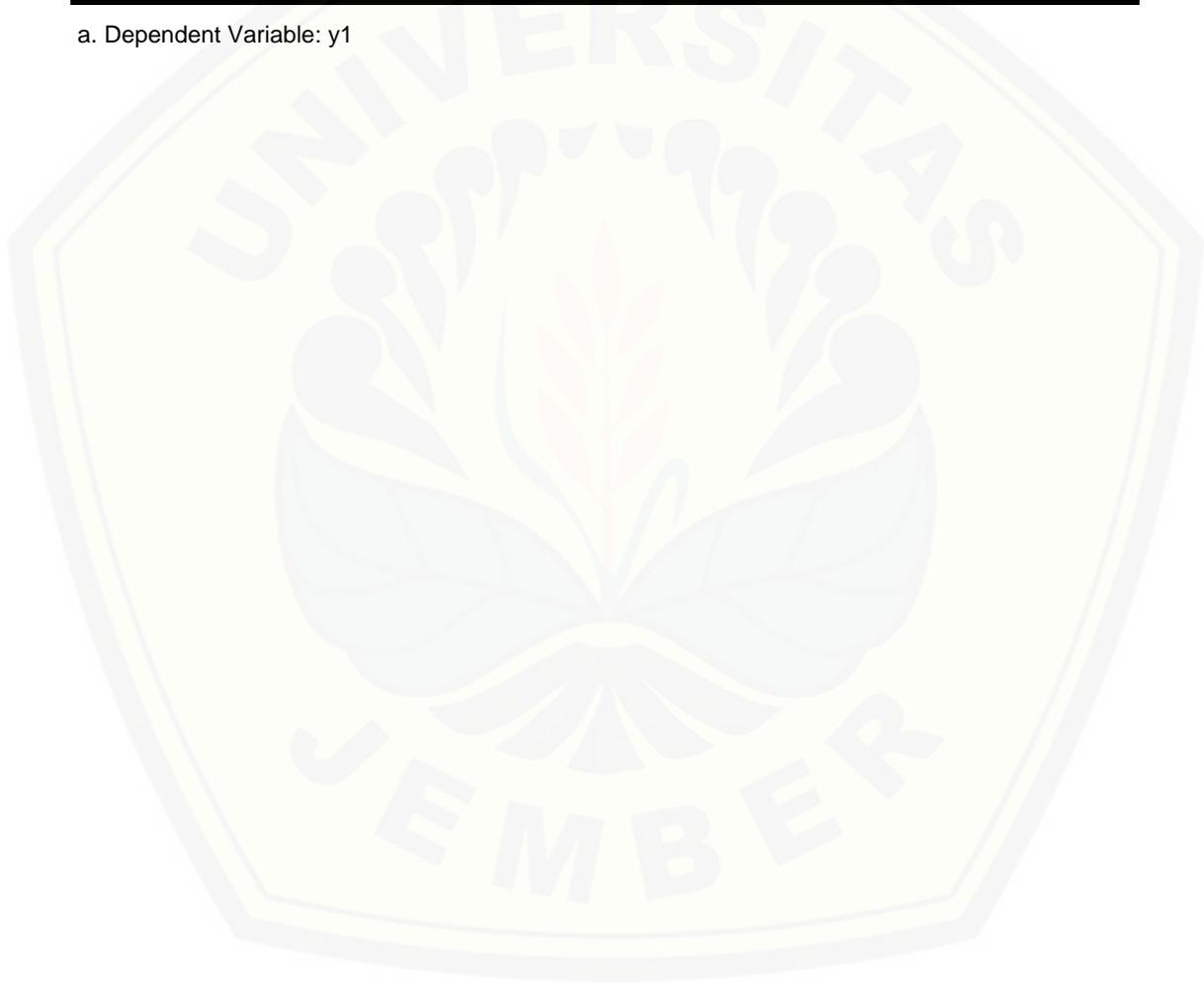
a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y1

Coefficients<sup>a</sup>

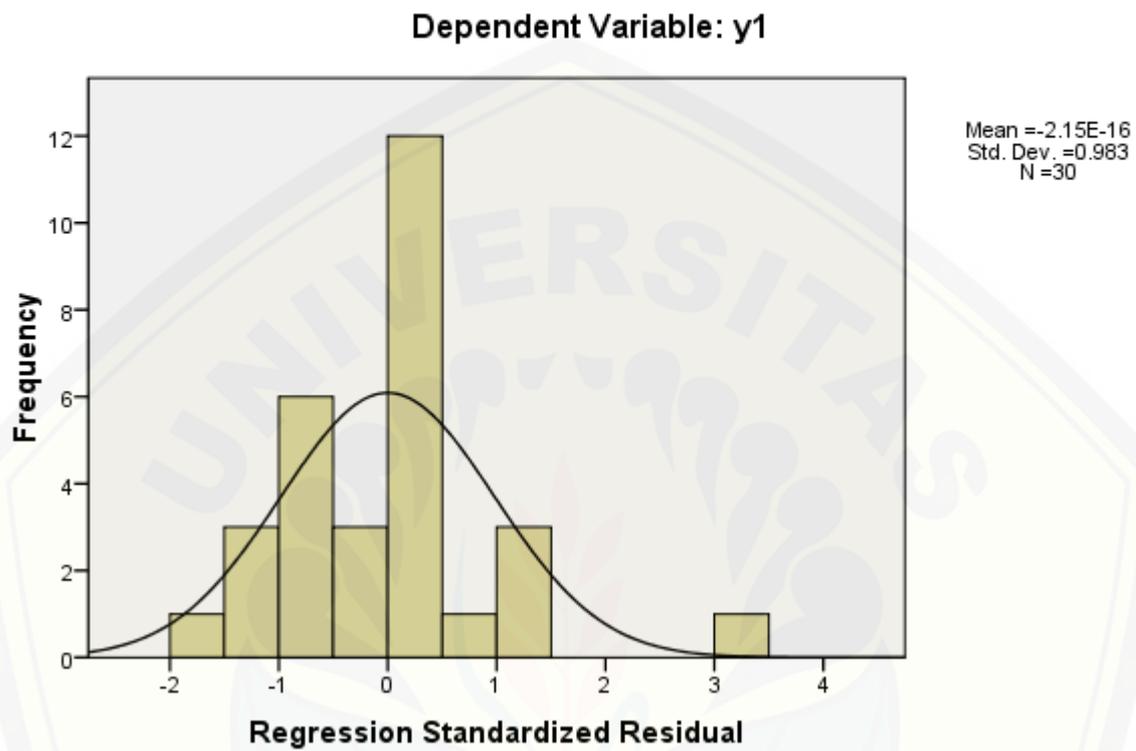
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.738	2.313		.319	.752
x1	.231	.028	.838	8.141	.000

a. Dependent Variable: y1



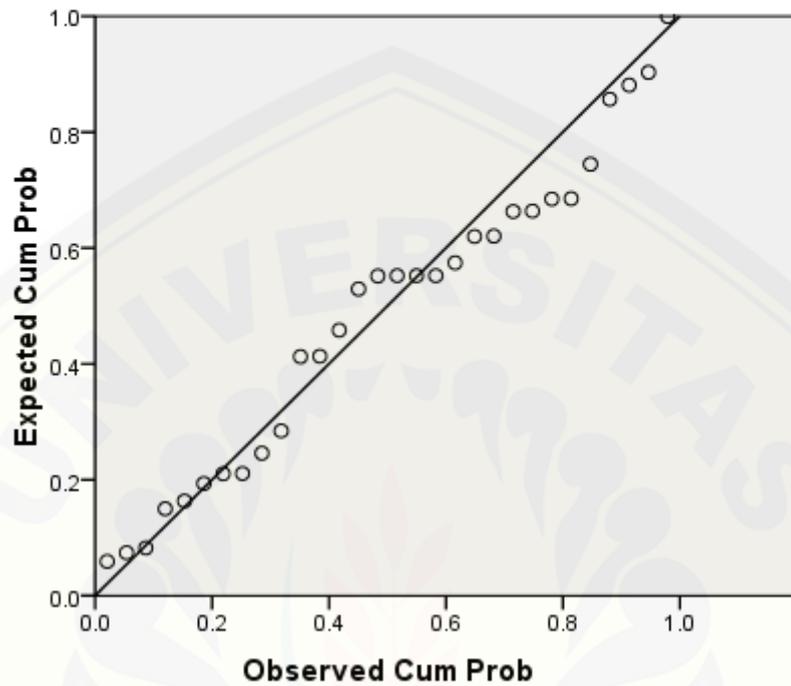
Lampiran 7  
Uji Asumsi Klasik

### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y1



## Lampiran 8

## Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	<b>0.3494</b>	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

## Lampiran 9

## Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 11 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	<b>1.69726</b>	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



Nomor : 0483 /UN25.3.1/LT/2017  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

7 April 2017

Yth. Pimpinan  
PT. Handal Yesindo Sejahtera  
di -  
SURABAYA

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1371/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 6 April 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Ilham Taufik Akbar / 120910202069  
Fakultas / Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Bisnis  
Alamat : Jl. Belitung II Jember / No. Hp. 081252351548  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya  
Lokasi Penelitian : PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya  
Lama Penelitian : Dua Bulan (7 April – 7 Juni 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



a.n Ketua  
Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si  
NIP 196403251989021001

**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Dekan Fak.ISIP  
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip





Digital Repository Universitas Jember

**HANDAL**  
electrical & automation system

PT. HANDAL YESINDO SEJAHTERA  
www.handalyesindo.com

**Head Office Surabaya**

Jl. Raya Kutisari 8A, Surabaya – Indonesia  
E : info@handalyesindo.com  
P : +62 31 843 8844  
F : +62 31 841 4333

**Branch Office Semarang**

Jl. Semarang Indah Blok C XII No. 7  
Semarang – Indonesia  
E : info.smg@handalyesindo.com  
P : +62 24 761 8193  
F : +62 24 761 7954

**Branch Office Jakarta**

Ruko Teknik Harco Jababeka B-20  
Bekasi – Cikarang, Indonesia  
E : info.jkt@handalyesindo.com  
P : +62 21 8983 2381  
F : +62 21 8983 2382

Surabaya, 07 Agustus 2017

Nomor : 001/08-2017/HYS

Lampiran : -

Perihal : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

**Kepada Yth.:**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Jember**

**Di JEMBER**

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Ilham Taufik Akbar  
NIM : 120910202069  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas : FISIP Universitas Jember

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya” selama dua bulan terhitung sejak 07 April 2017 sampai dengan 07 Juni 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

**Gunawan Setiawan Hoetomo**

**Direktur**

I-N-D-O-N-E-S-I-A Authorized Distributor of :

member of  
**HAYESS**  
GROUP

**Panasonic**  
ADVANTECH LNC  
Machine Control & Robotics

**WEINTEK**  
**SHIMPO**

**FASTECH**  
**SMAC**

**shihlin**  
**FUJI ELECTRIC**  
**KIK**